

# Studenci, pracodawcy, wykładowcy – różne wizje kompetentnego pracownika

*Dominik Buttler*

Katedra Pracy i Polityki Społecznej,  
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

W artykule przedstawiono wyniki badania opinii o przydatności kompetencji na rynku pracy. Badaniem objęto grupy studentów i nauczycieli akademickich Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu oraz przedstawicieli firm związanych z tą uczelnią. Przedmiotem badania są różnice w ocenach przydatności kompetencji między tymi trzema grupami. Analiza wyników przeprowadzona jest w kontekście dyskusji o zjawisku i ekonomicznych konsekwencjach niedopasowania kompetencji na rynku pracy.

**Słowa kluczowe:** nadmierne kwalifikacje, niedopasowanie kompetencji, kapitał ludzki, edukacja wyższa.

## Wprowadzenie

Czy różne opinie studentów, pracodawców i przedsiębiorców o tym, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy są niepokojącym sygnałem? Wydaje się, że tak. Niewiedza studentów i nauczycieli akademickich o wymaganiach pracodawców może prowadzić do nieefektywnych inwestycji w kapitał ludzki, czego konsekwencją będą ekonomiczne koszty ponoszone przez pracowników, firmy i państwo. Straty te wynikają z niedopasowania kompetencji pracownika do specyfiki zajmowanego stanowiska pracy. Celem przedstawionej w artykule analizy jest identyfikacja ewentualnych rozbieżności w opiniach studentów, nauczycieli akademickich i pracodawców co do tego, jakie kompetencje (i w jakim stopniu) są przydatne na rynku pracy na podstawie danych z „Badania stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców” przeprowadzonego w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Badanie w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki”. Projekt jest realizowany przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu w partnerstwie z Urzędem Statystycznym w Poznaniu i współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Problem niedopasowania kompetencji w naukach ekonomicznych

Pierwsze studia nad niedopasowaniem kompetencji pracowników do potrzeb pracodawców łączyły się z problemem tzw. nadmiernych kwalifikacji (ang. *overeducation*)<sup>2</sup>. Zjawisko to występuje wówczas, gdy kwalifikacje pracownika są wyższe niż wymagania kwalifikacyjne związane z zajmowanym przez niego stanowiskiem. Problem nadmiernych kwalifikacji nasilił się w krajach rozwiniętych w drugiej połowie XX wieku wraz z upowszechnianiem się kształcenia na poziomie średnim i wyższym. W przypadku wielu krajów stopa scholaryzacji na poziomie wyższym wzrastała szybciej niż zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

W głównym nurcie nauk ekonomicznych problem niedopasowania kompetencji jest stosunkowo trudny w interpretacji. W teorii kapitału ludzkiego rynek pracy jest homogeniczny i panuje na nim doskonały przepływ informacji. Wynagrodzenie pracownika jest proporcjonalne do jego marginalnej produktywności, a firmy są w stanie szybko dostosować technologię produkcji tak, aby w pełni wykorzystać potencjał pracowników. W takim schemacie teoretycznym trudno umieścić zjawisko nadmiernych kwalifikacji<sup>3</sup> czy, bardziej ogólnie, niedopasowania kompetencji.

Analiza ta jest bardziej naturalna w stworzonym przez Lestera Thurowa<sup>4</sup> modelu konkurencji o pracę (ang. *job competition model*). W schemacie Thurowa kompetencje nabywane są w mniejszym stopniu przez formalne kształcenie, a głównie na skutek szkolenia w miejscu zatrudnienia. Na rynku pracy przedmiotem wymiany nie są kompetencje, lecz raczej miejsca szkoleniowe, które są zajmowane przez kandydatów do pracy. W przeciwieństwie do teorii kapitału ludzkiego, w modelu konkurencyjnym wielkość wynagrodzenia zależy przede wszystkim od charakterystyki miejsca pracy. To, jakie stanowisko obejmie kandydat, a w konsekwencji, jakie otrzyma wynagrodzenie, zależy od jego relatywnej pozycji na rynku pracy. Ta z kolei zależy między innymi od kwalifikacji, których głównym miernikiem jest poziom wykształcenia. Podobną logikę można znaleźć w teoriach dualnego rynku pracy i sygnalizacji. Pierwsza z nich,

---

<sup>2</sup> W artykule definiujemy kompetencje jako wiedzę, umiejętności i postawy umożliwiające wykonanie określonej czynności, a kwalifikacje jako potwierdzone formalnie (udokumentowane) kompetencje. Najbardziej powszechnym przykładem kwalifikacji jest wykształcenie.

<sup>3</sup> Por. S. McGuinness, *Overeducation in the Labour Market*, "Journal of Economic Surveys" 2006, vol. 20, s. 387–418.

<sup>4</sup> Por. L. Thurow, *Generating Inequality*, MacMillan, 1975.

zaproponowana przez Doeringera i Piore<sup>5</sup> zakłada, że rynek pracy podzielony jest przynajmniej na dwa segmenty. Rynek wtórny składa się ze stanowisk pracy o niskiej jakości (gdzie występują niskie wynagrodzenia, brak możliwości awansu, uciążliwe warunki pracy, niskim poziom ochrony zatrudnienia). Rynek pierwotny z kolei tworzą stanowiska o wysokiej jakości. Wycena i alokacja pracy podporządkowana jest tam przepisom i procedurom, a w mniejszym stopniu siłom rynkowym. Rynek pierwotny i wtórny połączone są ze sobą poprzez ograniczoną liczbę tak zwanych wejściowych miejsc pracy (ang. *entry job*). Potencjalni pracownicy są hierarchizowani i zatrudniani w zależności od potrzeb pracodawców. Część kandydatów woli czekać i konkurować o stanowiska na rynku pierwotnym niż podjąć pracę na rynku wtórnym.

W teorii sygnalizacji autorstwa Michaela Spence'a<sup>6</sup> na rynku pracy przepływ informacji o produktywności jest niedoskonały. Pracodawcy podejmują więc decyzje o zatrudnieniu na podstawie łatwo obserwowalnych informacji (sygnałów) o produktywności kandydatów. Najbardziej oczywistym sygnałem jest poziom wykształcenia.

Zjawisko niedopasowania kompetencji można z powodzeniem interpretować w ramach teorii konkurencji o pracę, dualnego rynku pracy i sygnalizacji. Problem nadmiernych kwalifikacji jest w tych schematach teoretycznych naturalną konsekwencją rywalizacji o atrakcyjne stanowiska.

Przedstawione do tej pory modele uzależniają wielkość wynagrodzenia albo od cech pracownika, albo od cech stanowiska pracy. Bardziej zaawansowane podejście, które stanowi pewną syntezę opisanych wcześniej schematów teoretycznych, prezentują modele przyporządkowania<sup>7</sup> (ang. *job assignment*). Najważniejszymi elementami modeli tej grupy są charakterystyka kandydatów do pracy i dostępnych stanowisk, technologia produkcji (wiążąca dwa poprzednie elementy z wytworzonym produktem) oraz mechanizmy przyporządkowania kandydatów do stanowisk pracy. Wszystkie te elementy (a więc zarówno elementy strony podażowej jak i popytowej) wpływają na wielkość zarobków. W modelu wielkość wynagrodzenia nie jest „nagrodą” za posiadane kompetencje. Wynagrodzenie stanowi tu raczej istotną informację dla kandydatów do pracy, którzy między innymi na jej podstawie podejmują decyzję, w jakich sektorach czy na jakich stanowiskach podjąć pracę. W najprostszej interpretacji model

---

<sup>5</sup> P. Doeringer, M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath and Company, 1971.

<sup>6</sup> M. Spence, *Competitive and Optimal Responses to Signals: Analysis of Efficiency and Distribution*, „Journal of Economic Theory” 1974, vol. 7, s. 296–332.

<sup>7</sup> Charakterystyka modeli przyporządkowania, por. S. McGuinness, *Overeducation...*, op. cit., s. 392–393.

przyporządkowania można zrozumieć wyobrażając sobie uszeregowane zbiory stanowisk pracy (od najbardziej do najmniej wymagających pod względem wymaganych kompetencji) i potencjalnych pracowników (od najbardziej do najmniej kompetentnych). Sytuacja optymalna ma miejsce wówczas, gdy najbardziej wymagającemu stanowisku odpowiada najbardziej kompetentny pracownik itd<sup>8</sup>.

Zjawisko nadmiernych kwalifikacji czy, rzadziej badane, zjawisko niedostatecznych kwalifikacji (ang. *underqualification*) są przypadkami tzw. pionowego niedopasowania (ang. *vertical mismatch*). Problem niedopasowania analizuje się również w układzie poziomym (ang. *horizontal mismatch*). Przedmiotem badania jest w tym wypadku niezgodność wykonywanej pracy z kierunkiem wykształcenia<sup>9</sup>. Począwszy od słynnej pracy Johna Robsta<sup>10</sup> powstała liczna grupa opracowań, w których dowiedziono empirycznie, że niedopasowanie pionowe i poziome mają w zasadzie taki sam, negatywny wpływ na wielkość wynagrodzenia. Na podstawie przeglądu literatury Kim i współpracownicy<sup>11</sup> ustalili, że pracownicy o nadmiernych kwalifikacjach zarabiają, 13–19 proc. mniej, *ceteris paribus*. Z kolei osoby, których stanowiska nie są zgodne z ich kierunkiem wykształcenia otrzymują wynagrodzenia niższe o 10–32 proc., *ceteris paribus*.

Począwszy od słynnej książki Richarda Freemana<sup>12</sup> ekonomiści szacują koszty niedopasowania kompetencji/kwalifikacji ponoszone przez gospodarke, firmy i pracowników. Dla gospodarki (państwa) koszty te wynikają z niepełnego spożytkowania kompetencji, na które poniesiono nakłady inwestycyjne. Firmy tracą, ponieważ – jak wykazały badania – pracowników wykonujących zadania, które nie wykorzystują w pełni ich kompetencji cechuje mniejsza produktywność, satysfakcja i lojalność wobec pracodawcy<sup>13</sup>. Z kolei pracownicy wykonujący pracę niedopasowaną do profilu ich kompetencji osiągają mniejszy zwrot z inwestycji w kapitał ludzki<sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> A. García-Aracil, R. Velden, *Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoffs*, "Higher Education" 2007, vol. 55, s. 219–239.

<sup>9</sup> V. Chernoff, B. Boudarbat, *The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates*, "IZA Discussion Papers" 2009.

<sup>10</sup> J. Robst, *Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work*, "Economics of Education Review" 2007, vol. 26, s. 397–407.

<sup>11</sup> H. Kim, S. Ahn, J. Kim, *Vertical and Horizontal Education-Job Mismatches in the Korean Youth Labor Market: A Quantile Regression Approach*, "Sogang University Working Paper" 2011.

<sup>12</sup> R. Freeman, *The Overeducated American*, Academic Press, 1976.

<sup>13</sup> Przegląd wyników, por. V. Chernoff, B. Boudarbat, *The Determinants...*, op. cit., oraz S. Mcguinness, *Overeducation...*, op. cit., s. 388.

<sup>14</sup> Więcej na temat ekonomicznych i społecznych konsekwencji zjawiska niedopasowania kompetencji, por. J. Orczyk, *Nadwyżka wykształcenia – kłopot czy korzyść?* w: *Polityka społeczno-ekonomiczna w dobie przemian*, red. E. Kryńska, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 107–116.

## Metody badania niedopasowania kompetencji

W analizach empirycznych istnieją w zasadzie trzy sposoby identyfikacji zjawiska niedopasowania kompetencji/kwalifikacji<sup>15</sup>. Pierwsza metoda wykorzystuje opisy stanowisk pracy sporządzone przez ekspertów. W wielu krajach dostępne są katalogi zawodów wraz z ich definicją, zakresem obowiązków oraz wymaganym poziomem i kierunkiem wykształcenia. Metoda druga, wykorzystuje analizę rozkładu kwalifikacji dla danego stanowiska pracy. W podejściu tym uznaje się, że osoba posiada nadmierne (zbyt niskie) kwalifikacje, jeśli jej poziom wykształcenia jest wyższy (niższy) o odległość jednego odchylenia standardowego od przeciętnego poziomu wykształcenia na tym stanowisku. Metoda trzecia polega na bezpośrednim pytaniu respondentów, czy wykonywana praca jest zgodna z ich poziomem czy kierunkiem wykształcenia. Bardziej kompleksowa wersja tego podejścia metodologicznego polega na przedstawieniu osobom pracującym szerokiego katalogu kompetencji. Odnosząc się do każdego z przedstawionych w katalogu elementów respondenci oceniają, w jakim stopniu posiadają poszczególne kompetencje oraz w jakim stopniu kompetencje te są im potrzebne w obecnej pracy zawodowej. Różnica między tymi ocenami stanowi miarę niedopasowania kompetencji do wymagań stanowiska pracy. Wydaje się, że w ostatnich latach podejście to zyskuje na popularności, a do najbardziej znanych badań tego typu należy zrealizowany w 2000 roku projekt CHEERS (Careers after Higher Education – A European Research Survey<sup>16</sup>). W ramach tego projektu zbadano ponad 36 tys. pracujących absolwentów szkół wyższych w 11 krajach europejskich.

Niedopasowanie kompetencji generuje straty, które ponoszą pracownicy, firmy i państwo. Analiza tego zjawiska jest więc pożądana nie tylko ze względów poznawczych, ale również praktycznych. W Polsce problem niedopasowania poruszany jest często w debacie na temat kondycji szkolnictwa wyższego. Podejmowane są wątki zarówno pionowego (zbyt wiele osób kształcących się na poziomie wyższym), jak i poziomego (kształcenie kompetencji mało przydatnych na rynku pracy) niedopasowania. W odpowiedzi wiele szkół wyższych podjęło działania, których celem jest zwiększenie zatrudnialności studentów i absolwentów. Przykładem takich działań jest program „Kadry dla gospo-

---

<sup>15</sup> P. Dolton, M. Silles, *Over-Education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data*, “Center for the Economics of Education Working Paper” 2001.

<sup>16</sup> Analiza niedopasowania kompetencji przy użyciu danych z tego badania, por. A. García-Aracil, R. Velden, *Competencies...*, op. cit.

darki” zainicjowany w 2010 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Jednym z jego elementów jest program stażowy, w ramach którego studenci i absolwenci mogą podjąć 3-miesięczne praktyki w prywatnych firmach związanych z uczelnią. Programowi towarzyszy projekt pod nazwą „Badanie stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”, którego celem jest dostarczenie informacji istotnych dla procesu dostosowania treści i kształcenia do potrzeb rynku pracy. W sposób naturalny badanie wpisuje się więc w problematykę niedopasowania kompetencji/kwalifikacji.

Głównym narzędziem badawczym jest autorski kwestionariusz ankiety opracowany w oparciu o metodologię zastosowaną w projekcie CHEERS. Głównym elementem kwestionariusza jest lista 45 kompetencji przyporządkowanych do 10 kategorii. Lista kompetencji została opracowana na podstawie efektów kształcenia dla obszaru nauk społecznych z uwzględnieniem specyfiki kształcenia w uniwersytecie ekonomicznym. Badaniem objęto trzy grupy: nauczycieli akademickich zatrudnionych w UEP, studentów odbywających praktyki w przedsiębiorstwach współpracujących z UEP w ramach programu stażowego oraz pracodawców przyjmujących studentów na staże w ramach tego programu. Uczestnicy badania, odnosząc się do przedstawionej listy, dokonywali dwóch ocen – poziomu kompetencji studentów UEP i przydatności tych kompetencji na rynku pracy.

## **Przepływ informacji między wykładowcami, studentami i pracodawcami**

Przedstawione narzędzie badawcze dostarcza danych, przy użyciu których możliwa jest analiza wielu problemów związanych z niedopasowaniem kompetencji. W niniejszym artykule skupiamy się na jednym z aspektów tego zjawiska. Na podstawie danych z badania przeprowadzonego w UEP analizujemy ocenę przydatności poszczególnych kompetencji na rynku pracy dokonywaną przez studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich. Szczególnie istotne wydaje się zidentyfikowanie różnic w ocenach postrzeganej przydatności kompetencji między tymi grupami. Niewiedza studentów o tym, jakie kompetencje są istotne dla pracodawców może skutkować mylnymi decyzjami inwestycyjnymi. W efekcie studenci mogą rozwijać kompetencje, które mają niewielkie znaczenie w pracy zawodowej, a zaniedbywać te, które są ważne na rynku pracy. Wydaje się, że przynajmniej w pewnym stopniu nauczyciele akademicki powinni wspierać studentów w ich decyzjach co do wyboru ścieżki edukacyjnej czy zawodowej. Oczekiwania wobec kadry akademickiej w tym zakresie zostały

zresztą wyraźnie wyartykułowane przez głowy resortów nauki i szkolnictwa wyższego oraz pracy i polityki społecznej. Świadczy o tym fragment listu skierowanego do rektorów szkół wyższych przed rozpoczęciem roku akademickiego 2012/2013<sup>17</sup>: „wspieranie studentów i absolwentów w ich zawodowych wyborach jest wspólnym zobowiązaniem nauczycieli akademickich i władz uczelni, służb zatrudnienia, pracodawców, władz samorządowych i krajowych. Tylko efektywna współpraca na wszystkich tych poziomach sprawi, że wsparcie dla rozpoczynającej zawodową drogę młodzieży będzie skuteczne”. Warunkiem koniecznym dla tego wsparcia jest świadomość nauczycieli akademickich w zakresie tego, jakie kompetencje są istotne na rynku pracy. W modelach z grupy *job assignment* działania nauczycieli akademickich można interpretować przez pryzmat skuteczności funkcjonowania mechanizmów przyporządkowania kandydatów do stanowisk pracy. Wiedza nauczycieli o tym, jakie kompetencje są pożądane na rynku pracy może poprawić przepływ informacji między popytową (pracodawcy) i podażową (studenci i absolwenci) stroną rynku pracy.

Przedstawiona w artykule analiza stanowi kontynuację pewnego programu badawczego, który zapoczątkowano w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu w 2009 roku. W projekcie „Trzy światy<sup>18</sup>” badaniem objęto wielkopolskich studentów, absolwentów szkół wyższych i pracodawców zbierając dane dotyczące ocen przydatności poszczególnych kompetencji na rynku pracy. Tamto badanie wykazało znaczne rozbieżności w ocenach pomiędzy analizowanymi grupami.

## Przydatność kompetencji na rynku pracy w opiniach studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich

W przedstawionej w artykule analizie wykorzystano dane z pierwszej edycji „Badania stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”. Przeanalizowano odpowiedzi udzielone przez 70 pracodawców, 186 pracowników akademickich i 67 studentów, którzy wzięli udział w programie stażowym. Ankietowani oceniali przydatność danej kompetencji na rynku pracy w skali 0–5, gdzie „0” oznaczało całkowity brak przydatności kompetencji na rynku pracy, a „5” najwyższy poziom przydatności. Ponadto respondenci

---

<sup>17</sup> List prof. Barbary Kudryckiej i Władysława Kosiniaka-Kamysza z 24.09.2012 opublikowany na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <http://www.nauka.gov.pl>, dostęp 25.09.2012.

<sup>18</sup> P. Michoń, M. Ławrynowicz, *Trzy światy – badania rynku pracy w Wielkopolsce*, Poznań 2009.

mogli uchylić się od odpowiedzi zaznaczając opcję „nie potrafię ocenić przydatności tej kompetencji”. Na podstawie średniej ocen każdej kompetencji możliwe było stworzenie rankingu porządkującego wszystkie 10 grup kompetencji od najbardziej do najmniej przydatnych w ocenie respondentów. W tabeli 1. porównano rankingi przydatności kompetencji pracodawców, nauczycieli akademickich oraz studentów. Chcąc sprawdzić czy doświadczenie zawodowe nabyte poprzez 3-miesięczną praktykę wpływa na ocenę przydatności kompetencji na rynku pracy, grupę studentów poddano badaniu dwukrotnie, bezpośrednio przed rozpoczęciem i po rozpoczęciu stażu.

**Tabela 1. Relatywna przydatność kompetencji na rynku pracy w ocenie pracodawców, studentów i nauczycieli akademickich**

KOMPETENCJE	RANKING KOMPETENCJI			
	pracodawcy	studenci przed stażem	studenci po stażu	nauczyciele akademicki
umiejętność uczenia się	1	1	1	3
umiejętność pracy własnej	2	2	3	4
zdobywanie i stosowanie wiedzy	3	3	2	1
zachowanie względem innych	4	4	4	7
umiejętności interpersonalne	5	7	7	9
umiejętność kierowania ludźmi	6	6	6	6
umiejętność argumentacji i obrony własnych poglądów	7	8	8	8
umiejętność pracy w zespole	8	10	10	10
wykorzystywanie wiedzy w praktycznym działaniu	9	9	9	5
umiejętności techniczne i językowe	10	5	5	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „badania stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”.

Generalnie najwyższą przydatność na rynku pracy przypisywano umiejętności uczenia się<sup>19</sup>, umiejętności pracy własnej<sup>20</sup> oraz umiejętności zdoby-

<sup>19</sup> Ta grupa obejmuje takie kompetencje jak: wykazywanie gotowości uczenia się, szybkie uczenie się oraz niepowtarzanie tych samych błędów.

<sup>20</sup> Ta grupa obejmuje takie kompetencje jak: odpowiedni dobór środków i metod pracy do realizacji powierzonych zadań, umiejętności samodzielnej pracy, zwracanie się do innych, gdy nie potrafi się zrealizować jakiegoś zadania, oddzielanie zadań ważnych od mniej ważnych, kończenie zadań w przewidzianym terminie.



wania i stosowania wiedzy<sup>21</sup>. Co ciekawe, zarówno studenci jak i pracodawcy stosunkowo nisko ocenili kompetencje związane z wykorzystaniem wiedzy w praktycznym działaniu<sup>22</sup>. Do tej grupy należą kompetencje, na które kładzie się szczególnie nacisk w procesie kształcenia na uczelniach o profilu ekonomicznym. Wnioski o braku przydatności tych kompetencji należy formułować jednak z dużą ostrożnością. Po pierwsze, w tabeli 1. zaprezentowano relatywne znaczenie kompetencji. W ujęciu absolutnym kompetencje związane ze zdobywaniem i stosowaniem wiedzy otrzymały wśród wszystkich grup respondentów również wysoką ocenę oscylującą wokół wartości 4,0 (w pięciostopniowej skali). Po drugie, zarówno pracodawcy jak i studenci mogli oceniać przydatność kompetencji na rynku pracy przez pryzmat obowiązków stażysty, którzy zwykle wykonują czynności mniej skomplikowane niż bardziej doświadczeni pracownicy.

Interesującą kategorię stanowią umiejętności techniczne i językowe<sup>23</sup>. Przede wszystkim nauczyciele akademicy, ale również studenci wysoko oceniali relatywną przydatność kompetencji z tej grupy. Z kolei w grupie pracodawców umiejętności związane z obsługą komputera i umiejętności językowe zajęły ostatnie miejsce w rankingu. Wynik ten jest zgodny z wnioskami z wcześniejszego badania wielkopolskich studentów, absolwentów i pracodawców<sup>24</sup>. W badaniu ustalono, że zdaniem studentów znajomość języków obcych była najważniejszym czynnikiem branym pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów. Z kolei dla pracodawców posługiwanie się językiem obcym zajmowało odległe miejsce w hierarchii najbardziej pożądanых cech kandydata do pracy.

Porównując rankingi kompetencji skonstruowane na podstawie odpowiedzi studentów bezpośrednio przed rozpoczęciem i po zakończeniu stażu, nie można stwierdzić, że nabyte w czasie praktyk doświadczenie zawodowe zmieniło postrzeganą przydatność poszczególnych kompetencji na rynku pracy. Zarówno w ujęciu względnym (rankingi kompetencji studentów przed i po zakończeniu

---

<sup>21</sup> Ta grupa obejmuje takie kompetencje, jak: samodzielne zbieranie danych i informacji z różnych źródeł, streszczanie, skracanie i porządkowanie posiadanych informacji, przedstawianie danych i informacji w jasny i zrozumiały dla innych osób, formułowanie wniosków na podstawie posiadanych danych i informacji.

<sup>22</sup> Ta grupa obejmuje takie kompetencje jak: wykorzystanie wiedzy teoretycznej do opisu zjawisk społeczno-gospodarczych, rozumienie zjawisk społeczno-gospodarczych zachodzących w otoczeniu firmy, modelowanie i prognozowanie zjawisk społeczno-gospodarczych, analizowanie i ocenianie użyteczności proponowanych rozwiązań, samodzielne proponowanie rozwiązań dla konkretnych problemów.

<sup>23</sup> Ta grupa obejmuje takie kompetencje jak: znajomość podstawowej obsługi komputera, obsługa specjalistycznych programów komputerowych, znajomość w stopniu komunikatywnym 1 języka obcego, znajomość w stopniu komunikatywnym 2 języków obcych.

<sup>24</sup> Por. P. Michoń, M. Ławrynowicz, *Trzy światy...*, op. cit., s. 113.

stażu są prawie identyczne) jak i absolutnym (różnice ocen kompetencji przed i po stażu nie były istotna statystycznie) oceny kompetencji nie zmieniły się.

Porównanie hierarchii ocen przydatności kompetencji pokazuje dość wyraźnie, że ranking sporządzony na podstawie odpowiedzi nauczycieli akademickich zdecydowanie różni się od pozostałych. Różnicę tę jeszcze wyraźniej ukazuje tabela 2., w której przedstawiono współczynniki korelacji rang Spearmana dla każdej pary rankingów.

**Tabela 2. Współczynniki korelacji rang Spearmana dla poszczególnych rankingów**

	pracodawcy	studenci przed stażem	studenci po stażu	nauczyciele akademicy
pracodawcy	1			
studenci przed stażem	0,79*	1		
studenci po stażu	0,78*	0,99*	1	
nauczyciele akademicy	0,26	0,7*	0,73*	1

\* korelacje istotne na poziomie 0.01

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „badania stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”.

Wartości współczynników zaprezentowane w tabeli 2. potwierdzają stosunkowo wysoki poziom podobieństwa rankingów studentów i pracodawców (współczynnik korelacji o wysokiej pozytywnej wartości, istotny statystycznie). Najmniejszą korelację (i nieistotną statystycznie) stwierdzono pomiędzy rankingami pracodawców i nauczycieli akademickich. Świadczy to o braku związku między hierarchią przydatności kompetencji sporządzoną przez respondentów z tych dwóch grup. Czy zatem można sformułować wniosek, że nauczyciele akademicy stanowią grupę, która ma najmniejszą wiedzę o tym, jakie kompetencje są istotne na rynku pracy? Przed sformulowaniem tego wniosku warto dokładniej porównać rankingi przydatności kompetencji sporządzone na podstawie odpowiedzi nauczycieli akademickich i pracodawców. Część kadry akademickiej pracuje również w firmach komercyjnych lub prowadzi własne przedsiębiorstwa. Doświadczenie zdobyte poprzez działalność w sferze biznesowej może przekładać się na postrzeganą przydatność poszczególnych kompetencji na rynku pracy. Na podstawie danych uzyskanych w toku badania możliwe było wyłonienie z grupy nauczycieli akademickich tych wykładowców, którzy mieli kontakt z biznesem. Na potrzeby przedstawionej w artykule analizy przyjęto, że bliski związek z sektorem przedsiębiorstw mieli nauczyciele akademicy, którzy zadeklarowali 5-letnie lub dłuższe doświadczenie w pracy zawodowej poza sektorem edukacji (N=60), prowadzenie własnej działalno-

ści gospodarczej (N=42) lub zasiadanie w radzie nadzorczej firm (N=34). Dla każdej z tych grup stworzono osobny ranking przydatności kompetencji i porównano z rankingiem biorących udział w badaniu pracodawców. W tabeli 3. przedstawiono wartości współczynników korelacji rang Spearmana dla każdej pary rankingów. Wszystkie współczynniki korelacji między rankingami pracodawców i wykładowców związanych z biznesem mają nieco wyższe wartości niż współczynnik korelacji dla rankingów pracodawców i nauczycieli akademickich ogółem. Wynik ten jest spójny z opinią, że wykładowcy mający kontakt z praktyką gospodarczą mają lepszą wiedzę o tym jakie kompetencje są pożądane na rynku pracy.

Do tej interpretacji należy podchodzić jednak z dużą ostrożnością. Ranking kompetencji tylko jednej grupy wykładowców – zasiadających w radach nadzorczych – wykazywał duże podobieństwo z rankingiem przedstawicieli przedsiębiorstw (istotność statystyczna i wysoka wartość współczynnika korelacji).

**Tabela 3. Współczynniki korelacji rang Spearmana dla poszczególnych rankingów**

	pracodawcy	nauczyciele doświadczenie > 5 lat	nauczyciele działalność gospodarcza	nauczyciele rada nadzorcza
pracodawcy	1			
nauczyciele doświadczenie > 5 lat	0,49	1		
nauczyciele działalność gospodarcza	0,37	0,83*	1	
nauczyciele rada nadzorcza	0,83*	0,81*	0,61	1

\* korelacje istotne na poziomie 0.01

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „badania stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”.

## Podsumowanie

Dokonana w artykule analiza wskazuje na wyraźne rozbieżności w opiniach nauczycieli akademickich i pracodawców w zakresie tego, jakie kompetencje (i w jakim stopniu) są przydatne na rynku pracy. Można również stwierdzić, choć z pewną ostrożnością, że wykładowcy mający ścisły kontakt z biznesem (zwłaszcza ci, którzy zasiadali w radach nadzorczych firm) byli w tych opiniach bardziej zgodni z pracodawcami. Co ciekawe, podobne porównanie między

studentami a pracodawcami wykazało stosunkowo duże podobieństwo opinii. Zaobserwowane różnice w hierarchii pożądanych kompetencji między wykładowcami a pracodawcami mogą być powodem do niepokoju. Konsekwencją tego zjawiska może być bowiem kształcenie umiejętności niedostosowanych do potrzeb rynku pracy, co nie spełnia wymagań stawianych obecnie przed szkolnictwem wyższym. Do wyników przedstawionej w artykule analizy należy jednak podchodzić z dużą dozą ostrożności. Bardziej śmiałe wnioski będzie można sformułować jeśli zaobserwowane tendencje powtórzą się w kolejnych edycjach badania. „Badanie stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców” będzie prowadzone do 2015 roku.

## Bibliografia

- Chernoff V., Boudarbat B., *The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates*, “IZA DP” 2009.
- Doeringer P., Piore M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 1985.
- Dolton P., Silles M., *Over-Education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data*, “Center for the Economics of Education Working Paper” 2001.
- Freeman R., *The Overeducated American*, Academic Press, 1976.
- García-Aracil A., Velden R., *Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoffs*, “Higher Education” 2007, vol. 55.
- Kim, H-K., Seung A., Kim J., *Vertical and Horizontal Education-Job Mismatches in the Korean Youth Labor Market: A Quantile Regression Approach*, “Sogang University Working Paper” 2011.
- Mcguinness S., *Overeducation in the Labour Market*, “Journal of Economic Surveys” 2006, vol. 20.
- Michoń P., Ławrynowicz M., *Trzy światy – badania rynku pracy w Wielkopolsce*, wyd. Edustacja, Poznań 2009.
- Mortensen D., *Dyspersja płac. Dlaczego podobni pracownicy zarabiają różnie?*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
- Orczyk J., *Nadwyżka wykształcenia – kłopot czy korzyść?* w: *Polityka społeczno-ekonomiczna w dobie przemian*, red. E. Kryńska, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006.
- Robst J., *Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work*, “Economics of Education Review” 2007, vol. 26.
- Spence M., *Competitive and Optimal Responses to Signals: Analysis of Efficiency and Distribution*, “Journal of Economic Theory” 1974, vol. 7.
- Thurow, L., *Generating Inequality*, MacMillan 1975.

## Summary

### Students, Employers, Faculty Members – Competent Employee's Variety of Visions

The paper presents the results of the survey on the demand for competencies. In the survey participated three groups of individuals: students, faculty members of the Poznan University of Economics and employers. In particular the focus is on the differences in opinions about the most useful competencies among these three groups. The results are analyzed in the context of the debate on the economic consequences of the education and skills mismatch.

**Keywords:** overqualification, education and skills mismatch, human capital, higher education.

## Резюме

### Студенты, работодатели, преподаватели – разные представления о компетентном работнике

В статье представлены результаты исследования мнения относительно пригодности компетенций на рынке труда. Опросом охвачены были группы студентов и преподавателей Экономического университета в Познани, а также представители фирм, связанных с этим институтом. Предметом исследования являются различия в оценке пригодности компетенций между этими тремя группами. Анализ результатов проводится в контексте дискуссии о явлении и экономических последствиях несоответствия компетентности требованиям рынка труда.

**Ключевые слова:** „чрезмерная квалификация”, несоответствие компетентности, человеческий капитал, высшее образование.

### Dr Dominik Buttler

Adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Specjalizuje się w ekonomii edukacji, ekonomii rynku pracy i ekonomii dobroczynności. Jest członkiem zespołu odpowiedzialnego za badania losów absolwentów UEP.

